

Der Rassismus im eigenen Denken

Christoph Bublitz

2020-06-15T16:58:56

Die Psychologie legt eine unbequeme Wahrheit nahe: Der Großteil der Menschen trägt – ohne sich dessen notwendigerweise bewusst zu sein – Vorurteile aller Art mit sich herum. Dieser Umstand lässt aktuelle Debatten um latenten Rassismus in Polizei und Justiz empirisch uninformativ erscheinen und sollte einen selbstkritischen Blick auch auf das eigene Denken motivieren. Dieser Blick ist individuell wie institutionell unangenehm, weil er auf etwas hinweist, was moralisch nicht sein soll und verfassungsrechtlich nicht sein darf: Die ungleiche stereotypische Beurteilung und Behandlung von Personen aufgrund von Gruppenzugehörigkeiten und -zuschreibungen. Das menschliche Denken ist anfällig für allerlei solche Verzerrungen, Biases. Bezüglich von Gruppen finden sich Biases u.a. für gender, Alter, Attraktivität, sexuelle Orientierung, sowie der hier interessierende *racial bias* (der in der psychologischen Forschung v.a. auf Hautfarbe und Ethnizität bezogen wird). Solche Biases wirken oft unbewusst und auch in wohlmeinenden, liberalen Geistern. Die ihnen zugrundeliegenden Mechanismen zählen zur Architektur der menschlichen Kognition, ihre Inhalte sind erlernt, und sie können Denkmuster und Verhaltensweisen auch von denjenigen prägen, die stereotypische Beurteilungen explizit ablehnen. Das reflexhafte Zurückweisen von Vorwürfen gruppenbezogener diskriminierender Behandlung läuft der ehrlichen Analyse des Problems und der Suche nach Abhilfe entgegen. Die Verringerung des Einflusses von Biases auf das Denken setzt Anerkenntnis der Problematik durch den Einzelnen wie für Justiz und Rechtswissenschaft voraus.

Beginnen wir mit der vermeintlich einfachen Frage: Woher weiß man eigentlich, dass man keine rassistischen Denk- oder Handlungsmuster hat, und wie vermögen Institutionen wie Polizei und Justiz wissen, dass eben dies für die für sie handelnden Personen gilt? Der Umstand, keine bewussten Antipathien gegenüber Ausländern zu verspüren oder entsprechende Gedanken zu hegen, reicht dafür nicht aus; er berührt allein die Oberfläche des Problems. Vielmehr wäre der gesamte Bestand der eigenen Ansichten und Überzeugungen auf Gruppenzuschreibungen zu überprüfen, und zwar selbstherrlich. Hier beginnen die Unzulänglich- und Unzugänglichkeiten.

Selbstbilder sind von gesellschaftlichen Erwartungen gefärbt, zu denen Vorurteilsfreiheit insbesondere dann zählt, wenn die berufliche Rolle sie geradezu zwingend voraussetzt: Wer ein guter Richter sein möchte, kann sich nicht für vorurteilsbeladen halten. Allerdings weichen Selbstwahrnehmung und Realität mitunter gravierend voneinander ab; Menschen sind z.B. deutlich schlechter darin, die eigenen Denkverzerrungen als die anderer zu bemerken. Psychologen sprechen vom [bias blindspot](#), der etwa dazu führt, dass sich in einer Umfrage 97% der befragten US-amerikanischen Richter für überdurchschnittlich besser darin einschätzen, ohne *racial prejudice* zu urteilen ([Wistrich/Rachlinsky 2017, 106](#)). Zum Blindspot treten weitere Fehleinschätzungen hinzu, vom [confirmation bias](#) über [kognitive Dissonanzvermeidung](#) zu [ex post Rationalisierungen](#), die alle darauf hinweisen, dass introspektive Selbsteinschätzungen wenig aussagekräftig

sind. Biases verzerren das Denken, belassen dem Denkenden aber eine *Illusion der Objektivität* (Sood 2013). Eine eindrückliche Lehre der psychologischen Forschung lautet, dass diejenigen, die sich von Biases frei wähnen, mit hoher Wahrscheinlichkeit von ihnen betroffen sind, und zwar auch Menschen mit hohen kognitiven Fähigkeiten. Man mag das eigene Verhalten einmal kritisch daraufhin beobachten, ob man sich allein auf dunkler Straße gegenüber drei People of Color (PoC) wirklich genauso verhält wie gegenüber drei Weißen.

Implizite Einstellungen

Aufgrund gravierender Unterschiede zwischen dem, was Menschen über sich denken oder berichten und ihrem Verhalten versucht die Psychologie, Einstellungen und Haltungen auf indirektem Weg zu messen. Diese sog. *impliziten Einstellungen* sind Personen vielfach nicht bewusst, weswegen auch von unbewussten Vorurteilen gesprochen wird (Greenwald/Lai 2020). Eine seit über zwanzig Jahren erforschte Methode ist der Implicit Association Test (IAT), der die Stärke gedanklicher Verbindungen zwischen Begriffen und Einstellungen untersucht. Die Universität Harvard macht diesen Test frei im Netz verfügbar. Die Teilnahme dauert nur wenige Minuten und die Ergebnisse sind beeindruckend. Probieren Sie selbst: <https://implicit.harvard.edu/implicit/takeatest.html>

Der IAT zeigt, dass die meisten Probanden Begriffe wie „Familie“ eher mit „Frau“ als mit „Mann“, und „Waffe“ eher mit „dunkler Hautfarbe“ als mit „weiße Hautfarbe“ verbinden. Auch werden implizite evaluative Präferenzen für Weiße gegen PoC gefunden, ebenso wie gender und in-group biases (Bevorteilung von Zugehörigen der eigenen Gruppe), Präferenzen für attraktive, gegen übergewichtige oder körperlich eingeschränkte Menschen, übrigens fast immer, wenngleich in schwächerer Form, auch unter den jeweils betroffenen Gruppen selber. Etwas verallgemeinernd lässt sich ernüchternd konstatieren, dass viele der stereotypen Einstellungen, welche die meisten Menschen explizit zurückweisen und die gesellschaftlich weitgehend geächtet sind, auf der Ebene impliziter Einstellungen eben doch gefunden werden können.

Was aus impliziten Einstellungen folgt, ist Gegenstand fachlicher Kontroversen. Wichtig ist der Hinweis, dass der IAT auf individueller Ebene nicht besonders aussagekräftig ist, sondern dies erst auf aggregierter Ebene wird (durch ihn lässt sich nicht etwa ein Richter als befangen ausweisen). Metaanalysen zeigen, dass die Ergebnisse des IAT echtes Verhalten in schwacher bis mittlerer Stärke vorhersagen (Kurdi et al. 2019, kritisch Oswald et al. 2013). Das genau Ausmaß ist umstritten und hängt u.a. von der Art der Handlung ab. Insbesondere bei Entscheidungen in Sekundenbruchteilen, unter erhöhter psychischer Belastung oder ohne klare Entscheidungskriterien scheinen implizite Einstellungen verhaltenswirksam werden zu können. Dies legt Ungleichbehandlungen nah in Situationen, in denen „spontane Entscheidungen“ oder „Bauchgefühle“ eine Rolle spielen, etwa Personenkontrollen im öffentlichen Raum, die derzeit häufiger Gegenstand gerichtlicher Überprüfung sind. Auf derlei Effekte weisen auch Studien mit anderer Methodik, neuerdings Virtual Reality, hin. Experimente zum überproportionalen Schusswaffengebrauch in den USA gegenüber PoC (*shooting bias*) zeigen, dass solche Entscheidungen und

bereits die Wahrnehmung von der Gefährlichkeit oder Bewaffnung einer Person von stereotypen Vorstellungen verzerrt sein können ([Correll et al., 2014](#)).

Gleichwohl: implizite Einstellungen sind nur ein Teil der Erklärung solcher Handlungen, nur ein Baustein zur Erklärung vielschichtiger und struktureller Probleme wie Rassismus. Der wichtige Beitrag der Bias-Forschung liegt im Nachweis, dass das eigene, als frei und aufgeklärt erscheinende Denken von einer Reihe sachwidriger Faktoren beeinflusst und verzerrt werden kann und wohl auch regelmäßig ist. Der *Bias ist die Baseline*. Diese Einsicht kann eine Brücke schlagen zwischen den derzeit unversöhnlich gegenüberstehenden Perspektiven Betroffener und Handelnder. Die Erfahrungen alltäglicher Diskriminierung ersterer weisen letztere mit Blick auf ihre Selbstwahrnehmung zurück. Doch implizite Einstellungen zeigen, dass es so etwas wie Rassismus ohne Rassisten geben kann. Sie zeigen auch, dass es nicht damit getan ist, einzelne Personen mit expliziten diskriminierenden Haltungen in Polizei und Justiz zu identifizieren. Das ist, um die etwas gebrauchte Metapher zu bemühen, nur die sichtbare Spitze des Eisbergs. Stereotype Haltungen finden sich im psychischen Untergrund weiter Teile der Bevölkerung.

Rechtliche Konsequenzen

Implizite Biases werfen eine Reihe rechtlicher Fragen auf, die hierzulande der wissenschaftlichen Aufarbeitung harren. Genau zu untersuchen wäre, wo und wie sie im Recht wirksam werden können. Vor allem wohl dort, wo geschätzt und prognostiziert wird (von der Glaubhaftigkeit von Zeugen bis zur Gefahr), in Ermessens- und Wertungsspielräumen. Die Psychologie des Impliziten erzeugt in Verbindung mit dem klassischen rechtstheoretischen Problem der Unterbestimmtheit des Rechts großes Diskriminierungspotential.

Die verfassungsrechtliche Frage, ob Ungleichbehandlungen den speziellen Diskriminierungsverboten des Art. 3 Abs. 3 GG widerlaufen, wenn sie nicht bewusst entstehen, sondern auf impliziten Biases beruhen, scheint höchststrichterlich noch nicht entscheiden zu sein. Gesichert ist, dass Verstöße keine vorsätzliche Diskriminierung voraussetzen. Doch ob allein die Ursächlichkeit eines verbotenen Merkmals oder ein unbewusstes „Anknüpfen“ an ein solches ausreicht, ist umstritten. Sofern Art. 3 Abs. 3 GG ein *Begründungsverbot* statuiert wie einige Stimmen meinen, würden sie möglicherweise nicht erfasst, da derjenige, dem die eigenen impliziten Einstellungen introspektiv unzugänglich sind, sein Handeln nicht mit ihnen begründen wird. Das BVerfG spricht von „Gründen“ (etwa [Beschl. v. 28. 4. 2011 – 1 BvR 1409/10](#)), doch ist die Terminologie nicht in Ansehung impliziter Biases gewählt. Da es Sinn und Zweck der an den Staat adressierten Vorschrift ist, Ungleichbehandlungen wegen der Hautfarbe zu verhindern, und zwar unabhängig von den psychischen Begebenheiten der hoheitlich handelnden Personen, sollten bias-bedingte Ungleichbehandlung einen Eingriff in Art. 3 Abs. 3 GG darstellen (möglicherweise als Sonderfall „verdeckter Diskriminierungen“). Die implizite Natur des Bias mag allenfalls bei anschließenden Fragen, etwa beim Ausgleich mit kollidierendem Verfassungsrecht, Berücksichtigung finden. Ähnliches gilt für die

richterliche Unparteilichkeit: Verhaltenswirksame Biases sind mit ihr regelmäßig nicht zu vereinbaren.

In der Rechtspraxis sind solche impliziten Einstellungen prozessual häufig nicht beweisbar. Doch die mangelnde Beweisbarkeit sollte nicht davon abhalten, objektiv verbotene Diskriminierungen zu verhindern — immerhin ein Verfassungsgebot. Das Wesen impliziter Einstellungen sollte das Recht zu Veränderungen veranlassen. So sind etwa Aussagen über eigene Handlungsmotive besonders kritisch zu würdigen. Auch wer aufrichtig abstreitet, Personen aufgrund ihrer Hautfarbe zur Kontrolle ausgesucht zu haben, mag dies faktisch deswegen getan haben. Der „Eindruck“ einer Situation kann durch implizite Einstellungen gefärbt werden (vgl. [OVG Saarlouis NVwZ-RR 2019, 725](#)). Zudem kann die Existenz impliziter Einstellungen Beweislastverschiebungen nahelegen, wie sie i.R.d. Art. 3 Abs. 3 GG von der Rspr. angenommen werden ([OVG Münster NVwZ 2018, 1497](#)) und derzeit bezüglich des Berliner Antidiskriminierungsgesetzes kritisiert werden. Schließlich werfen sie auch ein kritisches Licht auf die vom Europäischen Gerichtshof für Menschenrechte aufgestellte Vermutung der richterlichen Unparteilichkeit (etwa [Sander v. UK, 34129/96, Rn. 25](#)). Psychologische Forschung kann normative Annahmen zwar nicht entkräften, wohl aber zeigen, dass diese zur Schlechterstellung all derjenigen führen, die typischerweise durch Biases betroffen sind. Diese Benachteiligung ist rechtfertigungsbedürftig. Ganz zu schweigen vom Spannungsverhältnis zwischen dem Stand der psychologischen Forschung und der Tatsache, dass bereits der *Anschein* der Unparteilichkeit ausreicht, um die Besorgnis der Befangenheit zu begründen.

Eine sozialwissenschaftliche Möglichkeit zum Aufspüren von Biases ist die systematische Erhebung des Ausgangs behördlicher und gerichtlicher Entscheidungen in Verfahren mit Beteiligten mit entsprechenden Merkmalen. Biases lassen sich dann in Mustern von Entscheidungen erkennen, etwa weil bestimmte Entscheidungstypen überproportional zulasten einer Gruppe ausfallen. So lässt sich zwar keine konkrete Fehlentscheidung identifizieren, doch aber die Qualität des gesamten „Entscheidungssystems“ überprüfen. Studien dieser Art legen in den [USA](#) und [anderswo](#) den Einfluss von racial biases und anderen [psychischen Störfaktoren](#) im Justizsystem und etwa bei [Polizeikontrollen](#) nahe und sind hierzulande anzuregen.

Gegenmaßnahmen: Debiasing

Schließlich: Was lässt sich gegen implizite Biases tun? Trotz zahlreicher Ansätze zum *Debiasing* liegen kaum gesicherte Erkenntnisse über anhaltend wirksame Methoden vor ([Lai et al. 2016](#)). Vielerorts beworbene „Anti-Bias Trainings“ sind i.d.R. nicht wissenschaftlich evaluiert. Die Psychologie vermag derzeit also nicht genau anzugeben, was zu tun ist, um Biases abzuschwächen. Gleichwohl sind Biases nicht festgeschrieben, sie sind vielfach erlernt und Wandlungen unterworfen. Debiasing ist daher grundsätzlich möglich. Vermutlich bedarf es mentaler Techniken zum Überschreiben von Intuitionen und Gefühlen sowie kontra-stereotypischen Erfahrungen. Zudem können Folgen von Biases etwa institutionell oder durch rechtliche Regelungen begrenzt werden. Es bedarf also individueller, institutioneller,

materiell- wie verfahrensrechtlicher Änderungen, sowie verstärkter Forschung zum Debiasing im Lichte der speziellen Bedingungen in Behörden und Justiz. Der erste Schritt zum Debiasing liegt jedenfalls in der Einsicht in die Anfälligkeit des eigenen Denkens. Nie schaden kann zudem epistemische Demut, das Hinterfragen der gefühlten eigenen Objektivität und Betroffenen zuzuhören. Die Unsichtbarkeit von Diskriminierung liegt manchmal nicht an ihrer Abwesenheit, sondern den eigenen Erkenntnisgrenzen. Das sollte in Jurastudium und Beamtenausbildung vermittelt werden.

Nach alledem: Das menschliche Denken unterliegt systematischen Verzerrungen, für die es keine *quick fixes* gibt. Die Psychologie legt die weite Verbreitung von Biases nahe und zeichnet ein Bild, im dem diskriminierende Haltungen und daraus folgende Handlungen keine Ausnahmen, sondern die Regel sind. Rechtliche Gebote der Unbefangenheit, Neutralität oder das nicht-Anknüpfen an Gruppenmerkmale sind nichts, was einfach vorausgesetzt werden kann, sondern wohl eher psychologische Unmöglichkeiten. Jedenfalls verliert niemand seine impliziten Einstellungen durch die Verbeamtung. Unparteilichkeit und Bias-Freiheit sind Ideale, denen sich das Recht durch psychologisch informierte Anstrengung annähern muss. Tagespolitische Debatten etwa über einen „latenten“ Rassismus in der Polizei erscheinen angesichts der Bias-Forschung als uninformierte Rituale der Abwehr des Unerwünschten. Meint „latent“ so viel wie „implizit“ ist ein „Generalverdacht“ gerechtfertigt: weite Teile der Bevölkerung haben implizit rassistische Einstellungen, die sich unter bestimmten Umständen in Denken und Verhalten manifestieren. Auch wenn man sich nicht so sehen mag. Doch alle Abwehr hilft nicht: Der Weg zu einer gerechteren Gesellschaft führt zwangsläufig auch durch den eigenen Kopf.

Leseempfehlung: Eine populärwissenschaftliche Einführung zweier führender Bias-Forscher: [Banaji/Greenwald \(2013\), Blindpost: Hidden Biases of Good People. Delacorte Press.](#)

